

*Дизайн внутренних помещений, фасада и строений в целом.* Важную роль в развитии культуры играет окружающая среда. Каждая компания по-своему решает, как организовать рабочую зону для максимально эффективного трудового процесса. При этом существуют общие для всех правила (требования): людям должно быть удобно, комфортно, безопасно, экологично. Довольно значительную роль в восприятии компаний своими сотрудниками и деловыми партнерами играют чистота, своевременный ремонт, цветовая гамма помещений, мебели, наличие цветов, растений и т.п. Забота о сотрудниках, забота о клиентах – это не только важная часть имиджа организаций, направленная на завоевание конкурентного преимущества, это корпоративные ценности. Обладающие четкой философией и стилем управления руководители всегда стремятся воплотить их во всех внешних и внутренних проявлениях своей корпоративной культуры.

Формируя корпоративную культуру компании, руководитель должен иметь достаточно полное представление о культуре вообще и корпоративной в частности. Его задача – понимать роль и место его личной и корпоративной культуры в достижении целей организации, грамотно выявлять ее специфику, корректировать и поддерживать на оптимальном уровне. Руководитель должен предвидеть последствия своих решений в культурологическом аспекте.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

1. Спитвак В.А. Корпоративная культура. – СПб., 2001. С. 13
2. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1991
3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. – М.: Логос, 2002. С. 92-96.
4. Там же
5. Цит. по Мескон МХ., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2004. – С. 335.

*Белова Л.И., г. Челябинск*

## **ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА**

Традиционно считается, что феноменом организационной культуры ученые стали заниматься с конца 1970-х годов, когда Э.Шейн ввел понятие «организационная культура». Но, еще задолго до Э.Шейна интерес к организационной культуре проявляли М. Вебер, Т. Парсонс, К. Левин и другие, однако, детальной проработки вопроса в их трудах не обнаружено. Более пристально организационной культурой стали заниматься только в 80-х годах, и практически сразу у ученых возник ряд разногласий как в подходе к исследованию организационной культуры, так и к самому ее определению.

На сегодняшний день существует несколько способов определения организационной культуры. Большинство авторов, например, Д. Эддридж, А. Кромби, Х. Шварц, С. Дэвис, В. Сате, П. Добсон, Э. Браун, А. Уильямс, М. Уолтерс, Д. Дреннан и другие сходятся на том, что организационная культура представляет собой сложную композицию важных предположений (норм, ценностей, убеждений) бездоказательно принимаемых и разделяемых членами коллектива.

Часто организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления, предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за её пределами.[1] Таким образом, мы видим, что, в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своём поведении и действиях. Один из первых исследователей организационной культуры, голландский ученый Г.Хофштеде, называл ее

«психологическим активом организации, который может быть использован для прогнозирования финансовых результатов деятельности фирмы через пять лет».[2]

Сразу встает вопрос: можно ли изменить организационную культуру университета? По этому поводу существует несколько различных точек зрения.

Например, Д.М.Шустерман, считает, что организационной культурой нельзя управлять в принципе. Он говорит, что «культура – это не такая вещь, которую можно перестраивать». Но в то же время: «организационную культуру можно изменить по-разному – либо поискать ресурсы в той культуре, которая есть, либо уволить всех до одного и создать новую организацию. Там будет другая культура».[3]

Но с точки зрения А.И.Пригожина организационную культуру можно не только преобразовывать, но и успешно ей управлять. Субъектами, изменяющими культуру могут быть: управленческие органы, профсоюзы, неформальные лидеры. Некоторые изменения в организационной культуре происходят с течением времени, так как в организации появляются новые люди с новыми ценностями, появляются новые образцы деятельности, давление общества на организацию и многое другое.

Кроме того, А.И.Пригожин выделяет методы управления культурой – это методы определения служебных функций, игровые и иные методы, через которые в организации задаются и осваиваются ценности.

Говоря о способах воздействия на организационную культуру со стороны управления, А.И.Пригожин отмечал, что руководство может демонстрировать подчиненным определенный стиль поведения, в расчете на подражание. Приказами и распоряжениями задавать некоторые правила функционирования организации, а также, используя так называемый внутренний пиар, на заседаниях и личных встречах систематически сообщать о новых приоритетах и разъяснять их важность.[4]

Мы считаем, что организационную культуру такой организации как университет можно изменять. Конечно, это происходит не сразу, требуется много времени на изменение устаревших ценностей.

Но, поскольку мы рассматриваем образование, прежде всего как социальный институт, а с развитием общества неизбежно происходят изменения в любом социальном институте, вопрос только в том, идут ли эти изменения в ногу со временем, или запаздывают? К сожалению, в нашем обществе организационные культуры образовательных систем не обладают в полной мере свойствами открытости, восприимчивости к достижениям других наук, характеризуются высокой степенью боязни неопределенности и длинной властной дистанцией.

К тому же мы должны учитывать тот факт, что педагогическое сознание негативно воспринимает многие инновационные подходы к развитию образовательных систем. А само образование в нашей стране никогда реально не рассматривалось как важная стратегическая область.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущности/ Менеджмент № 7, 1998 – М.: Школа Бизнеса МГУ, ТОО "Барма" – с.71-72.
2. Там же. С.67-77.
3. Шустерман Д.М. В культуре России очень много магического// Управление персоналом. 2000. №11. С.10.
4. Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование. // Общественные науки и современность. 2003. №5. С.12-21.